

# **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POST GRADO**

### **TESIS**

**PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y  
DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS  
DE LA ZONA ANTIGUA DE TABLADA DE LURÍN, VILLA MARÍA  
DEL TRIUNFO, 2013**

**PARA OBTENER EL GRADO DE:**

**MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**PRESENTADA POR:**

**AUTORAS:**

**Br. VERÓNICA SONIA SAYRE HUAMÁN**

**Br. JESSICA SANDRA TORRES TUEROS**

**ASESORA:**

**Mg. MILUSKA VEGA GUEVARA**

**LIMA- PERÚ**  
**2014**

### **Dedicatoria**

A nuestros Padres por darnos la vida y a nuestras familias, que día a día nos acompañan para el logro de nuestros objetivos personales y profesionales.

Verónica y Jessica.

### **Agradecimiento**

A los docentes de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por acompañarnos en nuestra formación como maestristas; y en especial a nuestra asesora, Mg. Miluska Vega Guevara, por compartir su sabiduría y orientarnos en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

Presentamos la tesis titulada: “Percepción de la gestión del talento humano y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Zona Antigua de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2013”, que se desarrolló con el objetivo de obtener el grado académico de Magister en Administración de la Educación.

El presente trabajo ha sido estructurado en cuatro capítulos: en el primero se plantea y describe el problema de investigación; en el segundo, se presentan las bases teóricas que fundamentan este estudio de las variables percepción del talento humano y desempeño docente; en el tercer capítulo, se describe la metodología empleada, y es de tipo básica y diseño correlacional, así como los resultados obtenidos. Seguidamente se plantean las conclusiones y recomendaciones para finalmente concluir con la presentación de las referencias bibliográficas y los anexos.

Por lo expuesto, señores integrantes del jurado evaluador, se les presenta a ustedes la tesis, para su revisión y evaluación; para luego se fije la fecha de sustentación de la tesis.

Las autoras.



## Índice

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1 Planteamiento de problema	15
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema General	17
1.2.2. Problemas Específicos	18
1.3. Justificación	18
1.4. Limitaciones	19
1.5 Antecedentes	20
1.5.1 A nivel internacional	20
1.5.2 A nivel nacional	21
1.6. Objetivos	23
1.6.1. Objetivo General	23
1.6.2. Objetivos Específicos	23
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
2.1 Fundamentos teóricos	25
2.1.1 Sistema educativo	25
2.2 Gestión del talento humano	26
2.2.1. Definición gestión del talento humano	26
2.2.2 Dimensiones de la gestión de talento humano	27
2.2.2.1Provisión	27

2.2.2.2 Entrenamiento	29
2.2.2.3 Desarrollo	31
2.2.2.4 Mantenimiento	32
2.3 Desempeño docente	32
2.3.1 Definición	32
2.3.2 Roles del docente	34
2.3.3 Motivación personal del docente	35
2.3.4 Capacitación docente	37
2.3.5 Estímulos monetarios	38
2.3.6 El maestro y las condiciones del ejercicio de la docencia	41
2.4 Marco conceptual	42
2.5 Contextualización de la investigación	44

### CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 Hipótesis	47
3.1.1 Hipótesis general	47
3.1.2 Hipótesis específicas	47
3.2 Variables	47
3.3 Metodología	49
3.3.1 Tipo de estudio	49
3.3.2 Diseño de estudio	49
3.4 Población y muestra	50
3.4.1 Población	50
3.4.2 Muestra	51
3.5. Método de investigación	51
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
3.6.1 Técnicas	51
3.6.2 Instrumentos	52
3.6.3 Validez y confiabilidad	53
3.7 Métodos de análisis de datos	55

### CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo	57
---------------------------	----

4.1.1	Percepción de la gestión del talento humano	57
4.1.2	Desempeño docente observado	58
4.2	Análisis estadístico	59
4.2.1	Prueba de Hipótesis	59
4.3	Discusión	66
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS		
	Conclusiones	70
	Sugerencias	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		
	Referencias bibliográficas	74
ANEXOS		
Anexo 1	Matriz de consistencia	78
Anexo 2	Matriz de operacionalización de variables	80
Anexo 3	Instrumentos	82
Anexo 4	Base de datos	87
Anexo 5	Validaciones	103

## Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Gestión del talento humano	48
Tabla 2	Desempeño docente	49
Tabla 3	Población de estudio	51
Tabla 4	Juicio de expertos	53
Tabla 5	Confiabilidad – Alfa de Cronbach	54
Tabla 6	Percepción de la gestión del talento humano en los docentes	57
Tabla 7	Desempeño docente	58
Tabla 8	Relación entre percepción de la gestión del talento y el desempeño docente	59
Tabla 9	Relación entre percepción de la gestión del talento y la dimensión personal	61
Tabla 10	Relación entre percepción de la gestión del talento y la dimensión pedagógica	62
Tabla 11	Relación entre percepción de la gestión del talento y la dimensión social comunitaria	64

## Índice de figuras

		Figura
Figura 1	Percepción de la gestión del talento humano en los docentes	57
Figura 2	Desempeño docente	58
Figura 3	Relación entre la gestión del talento y el desempeño docente	60
Tabla 9	Relación entre percepción de la gestión del talento y la dimensión personal	61
Tabla 10	Relación entre percepción de la gestión del talento y la dimensión pedagógica	63
Tabla 11	Relación entre percepción de la gestión del talento y la dimensión social comunitaria	65

## Resumen

El presente trabajo de investigación titulado: “Percepción de la gestión del talento humano y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Zona Antigua de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2013”, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la percepción de la gestión del talento humano y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Zona Antigua de Tablada de Lurín.

La investigación desarrollada obedece a un tipo básico y diseño no experimental correlacional, bajo un enfoque cuantitativo y un método hipotético-deductivo, habiendo utilizando cuestionarios tipo Likert como instrumentos de recolección de datos aplicados a una muestra comprendida por 236 estudiantes.

Luego del análisis e interpretación de los resultados obtenidos en la contrastación de la hipótesis mediante el coeficiente de correlación de Spearman, se llegó a la siguiente conclusión: Existe relación baja directa entre la percepción del gestión del talento humano y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2013, con un coeficiente de correlación de Spearman  **$r_s=0.232$** .

Palabras claves: Gestión del talento humano, desempeño docente.

## **Abstract**

The present work of investigation titled: "Perception of the management of the human talent and educational performance in the Educational Institutions of the Zone Tablada de Lurín's Antigua, Villa Maria of the Victory, 2013", it had as aim determine the existing relation between the perception of the management of the human talent and the educational performance in the Educational Institutions of the Zone Tablada de Lurín's Antigua.

The developed investigation obeys a basic type and not experimental design correlacional, under a quantitative approach and a hypothetical - deductive method, having using questionnaires type Likert as instruments of compilation of information applied to a sample understood by 236 students.

After the analysis and interpretation of the results obtained in the contrastación of the hypothesis by means of the coefficient of Spearman's correlation, it came near to the following conclusion: There exists low direct relation between the perception of the gestión of the human talent and the educational performance in Tablada de Lurín's Educational Institutions, Villa Maria of the Victory, 2013, with a coefficient of Spearman's correlation  $r_s=0.232$ .

Key words: Management of the human talent, educational performance.

## **Introducción**

Percepción de la gestión del talento humano y el desempeño docente son variables de gran importancia para toda Institución Educativa, porque permite a los integrantes de la organización, conocer las potencialidades, habilidades y destrezas, cómo asumen sus funciones y si cada docente asumen su rol.

En la actual sociedad, denominada del conocimiento, se imponen las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, la cuales son un claro ejemplo de cómo desde los ámbitos industriales se han insertado al sistema educativo, no sólo cambios profundos en la organización sino desde el punto de vista de su utilidad didáctica y formativa.

En este nuevo enfoque del milenio, la gerencia de la gestión del talento humano, la interacción entre personas y organizaciones, encaminan un desempeño docente eficiente, productivo y de alta calidad.

La gestión del talento humano, fundamentada por Chiavenato (2006), es la función de la organización relacionada con la provisión, el entrenamiento, el desarrollo, la motivación y el mantenimiento de los trabajadores y considera la provisión de personal, el entrenamiento, el desarrollo de la persona, la motivación y el mantenimiento de las capacidades de los docentes

El contenido de la presente tesis, está organizado en cuatro capítulos:

En el capítulo I, Problema de investigación: se desarrollan problemas de investigación, se presentan en forma organizada el planteamiento del problema, la formulación de los problemas, la justificación, las limitaciones, los antecedentes y los objetivos de la investigación.

En el capítulo II, Marco teórico, se desarrollan las bases teóricas, el marco conceptual y la contextualización de la investigación relacionada a las variables percepción de la gestión del talento humano y desempeño docente y de acuerdo al contexto donde se realiza.



En el capítulo III, Marco metodológico, el que describe los aspectos metodológicos empleados, se plantean la hipótesis la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño docente, se conceptualizan las variables, se establece el tipo y método de estudio empleado, el diseño de estudio , la población y muestra, así como las técnicas e instrumentos de recolección utilizados, para terminar con los métodos que nos permitieron el análisis de datos obtenidos al aplicar los instrumentos.

En el capítulo IV: Resultados, con niveles aceptables de percepción del talento humano y desempeño docente, la contratación de las hipótesis planteadas para culminar con la discusión de los resultados.

Finalmente, se llegó la conclusión general: Percepción del talento humano si se relaciona positivamente con el desempeño docente; sugerencias respectivas y como corolario del estudio se presentan la bibliografía y anexos correspondientes a la investigación.